

**ACTA DE REUNIÓN PARA EJECUTAR LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE TRABAJO PARA EL CIERRE DE BRECHAS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL OSITRAN**

En la ciudad de Lima, el 05 de diciembre de 2017, a las 12:00 m. en la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos ubicada en la Sede San Isidro de OSITRAN, se llevó a cabo la reunión para la ejecución de las actividades del plan de trabajo para el cierre de brechas de la implementación del sistema de control interno del OSITRAN, teniendo la asistencia de los siguientes servidores:

Cargo	Nombres y Apellidos
Presidente del Comité de Control Interno	Vladimir Fernandez Castro
Jefe de Gestión de Recursos Humanos	Manuel Oyarce Postigo
Miembro del Equipo de Trabajo para la implementación del SCI del OSITRAN	Vanessa Huerta Olivas
Miembro del Equipo de Trabajo para la implementación del SCI del OSITRAN	Noelia Pacheco Ingaruca

El Presidente del Comité de Control Interno informó que el OSITRAN cuenta con un Plan de Trabajo para la Implementación del Sistema de Control Interno, en el cual se ha determinado entre otros, las siguientes brechas por cerrar:

Componente	Sub Componente	Brecha
Ambiente de Control	Filosofía de la Dirección	Contar con un programa que reconozca y promueva los aportes del personal que mejoren el desarrollo de las actividades laborales.
	Integridad y valores éticos	Actualización del Reglamento Interno de Servidores Civiles
	Estructura Organizacional	Contar con un MDP actualizado o un MPP sobre la base del ROF, CAP y Clasificador de Cargos vigentes.
	Administración de Recursos Humanos	Contar con lineamientos actualizados para la capacitación, bienestar social y evaluación de desempeño. Contar con una Directiva actualizada de Modalidades Formativas Contar con la propuesta de dotación de personal necesario.
	Competencia Profesional	Contar con un MDP actualizado o un MPP, que precise las competencias y requisitos mínimos necesarios para ocupar un puesto.
	Asignación de autoridad y responsabilidad	Contar con un MDP actualizado o un MPP alineados a los instrumentos de gestión vigente, donde se defina responsabilidades y/o funciones.
Actividades de Control Gerencial	Procedimiento de autorización y aprobación	Aprobar a través del Acto administrativo correspondiente los lineamientos, directivas y/o manuales actualizados tales como: Directiva Modalidades Formativas, Capacitación MDP.



Asimismo, manifestó que conforme al Reglamento de Organización y Funciones del OSITRAN aprobado con Decreto Supremo N° 012-2015-PCM, la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos de la Gerencia de Administración es responsable de programar, coordinar, dirigir,

supervisar y ejecutar las actividades, procesos y procedimientos en el marco del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.

En ese sentido, en base a la competencia funcional de la Jefatura de Gestión de Recursos Humanos, le corresponde el cierre de las referidas brechas, para la implementación del sistema de control interno del OSITRAN; para lo cual, se requiere su participación y compromiso en la ejecución de las actividades relacionadas al citado cierre de brechas.

En dicho marco normativo, el Jefe de Gestión de Recursos Humanos informó lo siguiente:

Brecha	Comentarios
Contar con un programa que reconozca y promueva los aportes del personal que mejoren el desarrollo de las actividades laborales.	Se cuenta con un "Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN" que se aprueba anualmente, cuya finalidad es mejorar el nivel de vida del colaborador y de su familia, así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia e identificación del colaborador con los servicios que brinda nuestra Institución, mediante acciones de mejora continua que permitan alcanzar un adecuado nivel de motivación y reconocimiento, a fin de que se traduzca en un mejor desempeño laboral en pro de una mejor productividad institucional. En ese sentido, la JGRH considera que se ha cerrado la presente brecha.
Proyectar la actualización del Reglamento Interno de los Servidores Civiles	Se encuentra en proceso de revisión, evaluación y adecuación, el proyecto del Reglamento Interno de Servidores Civiles, compatibilizándolo con la normativa expedida por OSITRAN y ajustándolo a los hechos o circunstancias de la coyuntura actual. En ese sentido, se ha previsto que la actualización y propuesta de RIS se socialice con los gerentes y jefes recogiendo las recomendaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la propuesta elaborada por la JGRH, por tanto se considera que está en proceso de cierre la presente brecha. (Se adjunta el plan de trabajo 1)
Contar con un MDP actualizado o un MPP, sobre la base del CAP Provisional aprobado.	Se tiene previsto concluir con la actualización de los MDP del CAP Provisional y remitirlo a la GPP para su opinión y trámite de aprobación en el mes de diciembre de 2017 conjuntamente con el respectivo informe. En ese sentido, la JGRH considera que está en proceso de cierre la presente brecha. (Se adjunta el plan de trabajo 2)
Contar con lineamientos actualizados para la capacitación, bienestar social y evaluación de desempeño. Contar con el proyecto de la directiva actualizada de Modalidades Formativas Contar con la propuesta de dotación de personal necesario.	<ul style="list-style-type: none"> <li>La Directiva de <u>Capacitación</u> que data del año 2010, actualmente se encuentra en revisión para ajustarlo a la normativa de SERVIR En ese sentido, la JGRH considera que está en proceso de cierre la presente brecha. (Se adjunta el plan de trabajo 3)</li> <li>Con relación a los lineamientos para el <u>bienestar del personal</u>, se cuenta con el Plan de Reconocimiento, Estímulo y Bienestar para el Personal de OSITRAN que se aprueba anualmente. En ese sentido, la JGRH considera que se ha cerrado la presente brecha.</li> </ul>



Brecha	Comentarios
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se cuenta con una Directiva de <u>Evaluación de Desempeño del Personal</u> de OSITRAN que data del año 2012, la cual se ha solicitado a GPP con Memorando N° 1293-2017-GA-OSITRAN que se deje sin efecto, debido al actual marco normativo y dado que nos encontramos realizando con SERVIR el piloto de la implementación de la Gestión de Rendimiento, por lo que, no es necesario que a la fecha, se cuente con lineamientos sobre la evaluación de desempeño del personal. En ese sentido, la JGRH considera que se ha cerrado la presente brecha.</li> <li>• Se cuenta con una Directiva sobre las <u>modalidades formativas laborales</u> dentro de OSITRAN que data del año 2009, actualmente se encuentra en revisión y actualización, para su trámite correspondiente y posterior aprobación prevista para el período 2018. (Se adjunta el plan de trabajo 3) En ese sentido, la JGRH considera que está en proceso de cierre la presente brecha</li> <li>• <u>Con relación a la dotación de personal</u>, actualmente se viene realizando a través de una consultoría externa, la actualización del mapeo de puestos y en el mes de Diciembre 2017 se contará con la propuesta de dotación de personal. En el año 2018 se espera contar con la aprobación de la alta dirección para efectos de su implementación. Cabe mencionar que su implementación será de manera progresiva, de acuerdo a las necesidades, situación o coyuntura institucional. En ese sentido, la JGRH considera que está en proceso de cierre la presente brecha. (Se adjunta el plan de trabajo 3)</li> </ul>
<p>Contar con un MDP actualizado o un MPP sobre la base del CAP Provisional y el ROF, que precise las competencias necesarias para cada cargo y se defina responsabilidades.</p>	<p>Se tiene previsto concluir con el proyecto de MDP remitirlo a la GPP en el mes de diciembre de 2017 conjuntamente con el respectivo informe para su opinión y trámite de aprobación. El cual fue elaborado considerando las competencias necesarias, definiendo sus funciones o responsabilidades. (Se adjunta el plan de trabajo 4)</p>



El Presidente del Comité de Control Interno informó que de acuerdo a lo establecido en la Guía para la Implementación y Fortalecimiento del Sistema de Control Interno en las Entidades del Estado aprobada con Resolución de Contraloría N° 004-2017-CG, se debe ejecutar las acciones para el cierre de brechas identificadas, para lo cual la citada guía contempla un modelo de "Plan de Trabajo para el Cierre de Brechas" en el que se deberá especificar, entre otros aspectos, las actividades y el plazo que conllevará a la conclusión del citado cierre, el mismo que deberá ser remitido debidamente llenado y suscrito por el Jefe de Gestión de Recursos Humanos, en el plazo de 5 días útiles.

En la ciudad de Lima, el 05 de diciembre de 2017, suscriben la presente acta en señal de conformidad, los siguientes servidores:

**VLADIMIR FERNANDEZ CASTRO**  
Presidente de Comité de Control Interno

**MANUEL OYARCE PSOTIGO**  
Jefe de Gestión de Recursos Humanos



**NOELIA PACHECO INGARUCA**  
Miembro del Equipo de Trabajo para  
implementación del sistema de control  
interno

**VANESSA HUERTA OLIVAS**  
Miembro del Equipo de Trabajo para  
implementación del sistema de control  
interno